

3 Za společnou charakteristiku obou post-směrů lze považovat averzi k jasným pozitivistickým definicím a kategoriím. Poststrukturalismus je chápán jako diskurs modernismu a o modernismu, jako způsob pohledu na svět, který zdůrazňuje konstruovanost identit a zájmů, konfliktů a aliancí, sociálních a politických institucí, čímž připojí kolektivní konstrukci identit. Oproti tomu postmodernismus připouští pouze malé příběhy z heterogenních „pozic subjektu“ individuí a odmítá jednotící, všezahrnující a obecně platná vysvětlení a snaží se je nahradit rozdílností a jednotlivostí. Texty k sociální práci se rozlišením těchto dvou pojmů příliš nezaobírají a za postmodernistické myšlení je vydáváno i to, co by filosofie patrně vymezila jako poststrukturalismus. Vzhledem k tomu, že i já ve svém textu připouštím kolektivní konstrukci identity, je vhodnější označit mé stanovisko jako poststrukturalistické.

4 Ukázňování je nedílnou součástí sociální práce (Laan 1998), ale v určitých situacích ho lze chápat také jako nelegitimní strategii či zneužití moci ze strany sociálních pracovníků a pracovníků. Posouzení, zda se jednalo o zneužití moci, vždy záleží na konkrétní situaci. Jedinou cestou „uvážlivé pomoci“ je individuální, respektive situační přístup.

5 Z etických důvodů ponecháváme identitu konkrétního města v anonymitě.

6 Volba pouze jediného muže byla dána tím, že více mužů na uváděných odděleních nepracovalo.

7 Náš výzkum jsme tak zúžily na předpoklad, že se jedná o práci s kompetentní/m klientkou či klientem. Nezkoumaly jsme tři typy kompetencí (instrumentální, sociální a expresivní), které tvoří důležitou část Laanovy (1998) teorie.

8 Oficiální statistiky v této oblasti nejsou k dispozici.

9 Ve smyslu Kopřivovy (1997) moci vznikající ze vztahu pomáhání.

Mgr. et Mgr. Radka Janebová (1972) vystudovala sociologii na Fakultě sociálních studií Masarykovy univerzity a sociální práci na Pedagogické fakultě Univerzity Hradec Králové. V současnosti působí jako asistentka na katedře sociální práce a sociální politiky PdF UHK a zabývá se etickými dilematy a genderovými aspekty sociální práce.

Bc. Lucie Černá (1985) je studentkou magisterského studia sociální práce na Pedagogické fakultě Univerzity Hradec Králové. V současné době působí jako sociální pracovníce sociálních a bytovacích služeb města Mělník.

MATEŘSTVÍ, RODINA A PRÁCE Z POHLEDU MATEK MALÝCH DĚTÍ¹ / HANA MAŘÍKOVÁ

Maternity, Family and Work in the View of Mothers with Young Children

Abstract: A structural look at the employment of women with young children shows that this group is marginalized in the labour market when it is unable or only with difficulty is able to find employment in the labour market, as the current labour market revolves around the principle of independent, fully flexible individuals unencumbered by any obligations outside work. What significance in their lives do these women ascribe to being mothers and what significance do they assign to work? How does the perception of the relationship between work and family influence how they define for themselves the combination of these two spheres of life? How does this group of women see their opportunities for finding work in the labour market? Answers to these questions were sought from an analysis of 29 semi-structured interviews carried out in 2006 with women on parental leave or women just returning to work from leave, who had taken a requalification course. Their view is the view from „below“, which is a legitimate one, but given that it mainly relates to their own experiences or the experiences of others in their social surroundings there may be limitations to it. The potential limitations in this view are pointed out in the article's conclusion.

Keywords: mothering, new risks on the labour market, parental leave, work/life balance

Nová rizika a nejistoty trhu práce ve vztahu k genderu²

Sféra práce i soukromí včetně jejich vzájemné provázanosti prochází v současných ekonomicky rozvinutých společnostech výraznými změnami (viz např. Beck 2004, Crompton 1999, Crompton a Lyonette 2006). Trh práce se v moderní společnosti konstituoval, fungoval a i nadále často funguje na principu ideálního pracovníka (Williams 1999: 192) – to znamená pracovní síly nezatížené žádnými jinými než pracovními povinnostmi a nároky,

plně flexibilní a dostatečně mobilní, schopné dostát časovým, prostorovým a výkonnostním nárokům zaměstnavatele. Zatímco v období tzv. první modernity, jak toto období vymezuje Beck (2004), „standardní výkon“ placené práce odrážel nároky na živitelství v podobě jistoty a stability práce (v rámci národního státu), proměna fungování lokálních trhů práce zejména v souvislosti s procesy globalizace, deindustrializace je spojena se vznikem nových nejistot a rizik v této oblasti.

Na trhu práce je v období „druhé modernity“ možné zaznamenat nové prvky diskontinuity, kdy celoživotní výkon práce a celoživotní kariéra se stávají minulostí (viz Bradley 1999), stejně tak jako nestability zesilující negativa jeho fungování, zejména procesu dualizace trhu práce, jehož důsledkem je výrazná diferenciací rizika nezaměstnanosti a sociálního vyloučení. Na trhu práce se pak stávají nejohroženější ti, kteří jsou vytlačeni na tzv. sekundární trh práce, který se obecně vyznačuje prací nízké kvality, konkrétně horšími pracovními podmínkami a nižšími mzdami, nestabilní a nejistou prací bez perspektivy a možnosti zvyšovat si kvalifikaci, legislativně méně chráněnými pracovními místy, menšími sociálními jistotami vyplývajícími z výkonu placené práce (Sirovátka 2002 a 2006, Crompton a Lyonette 2006, Křížková 2007a). Na sekundárním trhu práce se vyskytují především ty skupiny, které svou identitu vyvozují ze svého postavení mimo svět placené práce. Kromě dospívající mládeže, migrantů či příslušníků etnických menšin a lidí zdravotně postižených sem patří ženy, zejména matky malých dětí (Sirovátka 2002: 44). I když dočasná neparticipace na trhu práce nemusí ještě nutně znamenat trvalé vyloučení z této sféry v budoucnu, zvyšuje přesto riziko u těch, kteří nedisponují dostatečným lidským kapitálem. Nemusí se však vždy jednat o nedostatečný vzdělanostní kapitál ale spíše o nedostatečný kapitál sociální.

Nejistoty a rizika trhu práce se mohou kombinovat a prolínat s nestabilitou partnerských a rodinných svazků. To může v řadě individuálních případů vést jak k omezení možností naplnit partnerské a rodičovské aspirace a závazky (Esping-Andersen et al. 2002, Hašková et al. 2006), tak k blokaci možností individuálních voleb společenského a pracovního uplatnění (srov. Sirovátka 2006: 85). Ve sféře rodinného života nové nejistoty a rizika trhu práce zase mohou v konečném důsledku utužovat genderové nerovnosti, a to v obou sférách života (srov. Čermáková et al. 2002, Beck 2004), jsou-li pečovatelské závazky rodin realizovány v intenci genderově tradičních voleb ženami. Mohou však také nabourávat zaběhané genderové vzorce a schémata jednání a vést k reverzi genderového uspořádání rolí v rodině, k novým, genderově nestereotypním možnostem kombinace práce a rodiny v důsledku zeslabení mužského životelství a posílení významu životelství ze strany ženy doprovázeného posílením faktické participace mužů na péči o děti a domácnost, jak dokládají především zahraniční studie na toto téma (srov. např. Crompton et al. 1999).

Dopady nových rizik a nejistot na trhu práce na soukromé životy žen a mužů, resp. matek a otců v relaci k genderové rovnosti, lze na základě toho, co bylo dosud uvedeno, vyhodnotit spíše jako ambivalentní než jako „jednoznačně“ nebo „převážně“ pozitivní anebo negativní, neboť dopady těchto změn na matky a otce je možné vnímat a vyhodnocovat rozdílně s ohledem na sociální kontext, v němž se odehrávají.

Česká „realita“ preferencí v otázce kombinace práce a rodiny

Po roce 1989 v naší zemi sice došlo k diverzifikaci organizace práce, kdy oproti minulosti se na trhu práce objevují její

nové alternativní formy odrážející rostoucí nároky na flexibilitu práce (Křížková 2007b: 61), nicméně tyto nároky stále ještě akcentují spíše potřeby zaměstnavatelů než pracujících. Podle dosavadních výzkumů (srov. Nešpor a Večerník 2006) totiž nároky na flexibilitu práce ve spojitosti s potřebou kombinace práce a soukromého života zaměstnaných osob nebývají zaměstnavateli brány v úvahu vůbec anebo jen nedostatečně.

I když formálně byla zavedena některá opatření k vyrovnaní možností mužů a žen participovat v obou sférách života, ženy jsou stále těmi rodiči, jejichž „výsadou“ je být doma s dítětem, když je malé (srov. Trh práce 2006). Je to i nejčastěji se objevující preference u rodičů se závislými dětmi do 18 let, jak potvrdil výzkum „Rodiče 2005“. Plných 80 % z těchto rodičů totiž preferuje v období do tří let věku dítěte model, kdy otec pracuje na plný pracovní úvazek a matka je na rodičovské. V období následujícím, tj. do sedmi let věku, se nárok na otce nemění, jen matkám je nejčastěji přiznána možnost pracovat z domova, dělat brigády anebo pracovat na částečný úvazek. Plný pracovní úvazek je preferován v období nad sedm let u cca 42 % dotázaných. Podle výsledků tohoto výzkumu je tedy otec u valné části populace směřován k výkonu placené práce v období, kdy je dítě malé, zatímco matka je jednoznačně zaměřena na rodinu s tím, že možnost pracovat se jí otevírá a zvyšuje, jak dítě „roste“. I většina mladých lidí ve výzkumu „Rodina a zaměstnání II. Mladé rodiny“ považuje za nejlepší způsob zajištění péče o dítě do tří let péčí matky (Bartáková, Kulhavý 2007: 46–47). I když je tato možnost preferována o něco méně, než je aktuálně realizovaná, a naopak preference otce na rodičovské se objevuje častěji, než nakonec odpovídá realitě, další preference mladých odrážející nároky na kombinaci práce a rodiny v období do tří let věku dítěte korespondují s dominující preferencí. A tak preferování přímého finančního transferu od státu k rodině v podobě spíše mírného navýšení sociálního příjmu za pečovatelství při zachování možnosti být doma s dítětem po dobu tří, resp. čtyř let, před možností zkrácení doby rodičovské dovolené, podstatného navýšení tohoto příspěvku a rozvojem institucionální péče o děti (tamtéž: 66–79) vyznívá vzhledem k preferenci mateřské péče konzistentně, zdá se „to“ být logické a pochopitelné. Avšak při uplatnění hlediska ekonomického kalkulu se postoj mladých lidí nejeví už „tak logický“, ani „zcela pochopitelný“. Dostatečně vysoký příjem za péči přece snižuje riziko propadu životní úrovně rodiny, ba co víc, snižuje riziko propadu pod hranici chudoby. Kratší doba neparticipace na trhu práce by naopak měla zvyšovat možnost bezproblémového anebo přinejmenším bezproblémovějšího návratu zpět na trh práce, neboť kratší pobyt „mimo trh práce“ by měl znamenat menší znehodnocení dosavadní kvalifikace i rychlejší „zaběhnutí se“ do pracovního režimu mimo domov. Z tohoto pohledu se dominantní preference mladých lidí nezdá být preferencí „logickou“, zejména vezmou-li se v úvahu relevantní zjištění týkající se možného uplatnění matek po rodičovské. Výsledky dosavadních výzkumů prokazují, že tyto matky se zpět k původnímu za-

městnavateli vracejí jen zhruba v polovině případů (viz Rodiče 2005) a analýzy nezaměstnanosti dokládají, že mezi nezaměstnanými převažují ženy zejména ve věku 25 až 40 let, tj. v té fázi životního cyklu, kdy pečují o závislé děti (Sirovátka 2002).

Jestliže v důsledku péče o dítě mají ženy reálně ztížený návrat a opětovný vstup na trh práce, proč i nadále preferují mladí lidé tuto možnost před možnostmi jinými? Možným vysvětlením může být, že toto řešení je považované za zaběhnuté, optimální, neboť si jiné řešení ani neumějí představit: tato preference pravděpodobně z pohledu mladých lidí představuje „schůdnější“, „méně problematické“ a „méně zátěžové“ řešení – pro ně, dítě, rodinu jako celek apod. v porovnání s dřívějším návratem matky do práce. Je totiž pravděpodobné, že matky malých dětí anticipují problémy, které při brzkém návratu zpět do práce mohou nastat a jsou spojeny se zvládnáním dvojí směny (jako časový stres, psychické a fyzické vypětí apod.), anticipují možné „problémy v práci“, resp. tlak ze strany zaměstnavatele anebo spolupracovníků a spolupracovnic v případě, že absentují na pracovišti z důvodu nemoci dítěte apod. Zejména konkrétně matky mohou vnímat různé druhy zátěží a problémů spojených s kombinací práce a rodiny v období, kdy je dítě malé, pokud jsou jedinými anebo hlavními aktérkami této kombinace v rodině ony, jak to dokládají některé zahraniční studie (srov. Houston a Marks 2005).

Odpověď na otázku, jak rodiče sami, zvláště matky malých dětí vnímají svou životní situaci, jak „konstruuji“ pobyt na rodičovské, co pro ně v dané etapě života znamená „být doma s dítětem“ a co „pracovat“, jak odhadují své možnosti návratu zpět na trh práce, proč preferují určitá řešení před jinými, nelze vždy (anebo nelze uspokojivě) vyčíst z kvantitativních výzkumů, neboť každodenní život je bohatší a pestřejší než předkládané varianty možných odpovědí v dotazníkových šetřeních. Pro odpovědi na tyto otázky je nutné se obrátit k samotným aktérkám prostřednictvím kvalitativního výzkumu.

Matky na rodičovské a po rodičovské o sobě samých

Tak se také stalo v rámci řešení projektu „I myš může být kamarádka“³, kde byly realizovány rozhovory s matkami absolvujícími speciální počítačový kurz zaměřený na zvýšení jejich úrovně práce s PC, resp. zvýšení jejich kvalifikace v této oblasti. Dotazování se o efektivnosti a využitelnosti kurzu v jejich práci bylo zasazeno do mapování širšího kontextu možností uplatnění maminek na rodičovské a po rodičovské na trhu práce.

I když byla stanovena hlavní osnova rozhovoru, samy otázky během něho byly formulovány volně podle toho, jak rozhovor plynul. Smyslem tohoto postupu bylo navození situace bližší⁴ běžnému rozhovoru mezi „kamarádkami“, aby maminky vypovídaly pokud možno volně a beze strachu ze zneužití poskytnutých informací. Participantkám výzkumu byla zaručena anonymita, a tak všechna uváděná jména jsou náhodně zvolenými „pseudonymy“, nikoli pravými jmény dotázaných osob. Ostatní údaje jsou však údaji po-

skytnutými v rozhovoru (tedy sdělenými „fakty“, nikoli fabulacemi).

Skutečnost, že výpovědi matek zachycují to, jak si organizují svůj každodenní život i to, jak prožívají a interpretují svou nabytou životní zkušenost, jaká interpretační schémata ve svých vyprávěních používají, neznamená, že analýza rozhovorů by byla jen jakýmsi „pouhým“ neanalyzovaným přepisem a opisem sdělených výpovědí. Pro vlastní analýzu rozhovorů poté, co byly přepsány a anonymizovány, byla použita metoda nepřetržitého porovnávání, kdy byl opakovaně čten přepis provedených rozhovorů tak, aby bylo možné postihnout – pochopit „logiku“, resp. způsob konstrukce sociálního světa konkrétní komunikační partnerky. Tato analytická metoda postavená na induktivním přístupu byla kombinovaná s kritickým přístupem vlastním genderové analýze, stejně tak jako s přístupem deduktivním, kdy získané poznatky z analýzy kvalitativních dat byly komparovány s některými výsledky z jiných relevantních výzkumů, aby byla ověřena jejich „platnost“.

Celkem bylo analyzováno 29 rozhovorů s matkami žijícími v jižních Čechách. V době konání rozhovoru pracovalo deset žen, pět žen bylo sice na rodičovské, ale souběžně také pracovalo, deset bylo na rodičovské a čtyři nezaměstnané, dalších šest mělo někdy předtím s nezaměstnaností osobní zkušenost. Většina (21 matek) byla ve věku 30 až 39 let, do 29 let bylo pět matek a nad 40 let tři matky. V souboru byla jedna maminka se základním vzděláním, šest vyučených, 14 se středoškolským a osm s vysokoškolským vzděláním. V malé lokalitě, tj. v obci do 3 000 obyvatel žilo deset žen, v menším městečku do 8 000 šest matek, ve středním městě nad 8 000, maximálně však do 50 000 čtyři ženy a ve „velkém“ městě nad 50 000 devět maminek. Kromě dvou žen žijících po rozvodu ve společné domácnosti s přítelem a kromě jedné samoživitelky byly matky vdané anebo svůj rodinný stav nevedly. Ve vzorku převládá model dvoudětné rodiny (15 případů), rodiny s jedním dítětem byly zastoupeny 7krát, rodiny se třemi dětmi pak 6krát a pět dětí měla jedna matka.

Být doma a starat se!

Jakkoli se životní biografie lidí oproti minulosti diverzifikují, pokud dojde v heterosexuální rodině k narození dítěte, životní směřování muže a ženy, resp. otce a matky nabírá v naprosté většině případů velice „standardní“ směr. Muži se orientují (ještě více) na práci, zatímco ženy se soustřeďují na dítě a prostředí domova (Maříková a Vohlídalová 2007, Křížková 2007b). Tento způsob řešení situace, kdy je nutné jak pečovat o malé dítě, tak zabezpečit rodinu finančně, je řešením očekávaným, a tedy i akceptovaným nejen u nás (ISSP 2002, Hašková 2003), ale i v jiných zemích včetně skandinávských (srov. Holter 2003).

Ani v případě analyzované kvalitativní sondy žen z jižních Čech tomu nebylo jinak. Většina matek byla doma po celou dobu rodičovské „dovolené“. Některé dokonce využily možnosti pobírat rodičovský příspěvek až do čtyř let věku dítěte. Být doma tři a více let bylo považováno mat-

kami za cosi naprosto samozřejmého. Typickou odpovědí na otázku: „Jak dlouho jste/jsi byla doma na rodičovské dovolené?“, bylo: „Na mateřský (dovolené) jsem byla 3, 4 roky (...)“ apod. I na jiných místech rozhovoru používaly matky výraz „mateřská“ namísto „rodičovská“. Automatické používání výrazu „mateřská“ tak odkazuje nejen na zažitost jazykové, ale také faktické praxe. „Být doma s dítětem“ je matkami v rozhovorech konstruováno jako něco naprosto „normálního“, co je běžně zažívanou, zažitou a akceptovanou realitou. Kdyby tomu tak nebylo, nepochybně by se tato reflexe promítla nejen do užitého výrazu, ale i do obsahů sdělení, z nichž by bylo zřejmé zpochybnění daného stavu, což se však nestávalo. Participantky o jiných možnostech organizace péče během období rodičovské spontánně vůbec nehovořily.

Otec byl mnohými matkami nejčastěji vykreslen jako vzdálený živitel rodiny, který je pracovně značně vytížený, chodí domů pozdě, takže nemá příliš času se dětem věnovat.

„Co mám kamarádky, tak většinou ty chlapi prostě mají zaměstnání až do pozdních hodin.“ Marie, 32 let, 2 děti (7 a 4), vyučená, pracuje, vdaná, malá lokalita

„A manžel má teď dvě práce, ten vůbec [nemůže se starat o děti]. Ten jde z práce do práce, tak ho vidíme až večer, hodně pozdě.“ Marcela, 33 let, 3 děti (14, 10 a 2 roky), SŠ, na RD, vdaná, menší město

Zatímco prvořadým úkolem otce v této době bylo podle matek zabezpečit rodinu finančně, jejich úkolem bylo mít čas na dítě a postarat se o rodinu fakticky. Separace ženského a mužského světa v tomto období byla některými matkami vnímaná jako přijatelná a vyhovující, bylo poukázáno i na reciproční charakter situace mužského živitelství a ženského pečovatelského.

„Já jsem vdaná, takže já jsem závislá na svém manželovi. Ale já to nepovažuji za nic špatného. Protože já odvádím pro něho určitou práci. A to, že ta práce není jako oficiálně uznávaná, tak to ještě neznamená, že nemá žádnou cenu. Takže když já prostě odvádím nějakou práci jakoby svému manželovi, sloužím, peru, žehlím, vařím, tak je samozřejmé, že on dává peníze mně.“ Karla, 41 let, 1 dítě (6 let), SŠ, nezam., vdaná, malé město

Nutno dodat, že právě uvedený typ percepce je vázán na vyhodnocení momentální situace v přítomnosti a je postaven na skrytém předpokladu trvání rodiny, resp. trvání finančního zabezpečení ze strany muže. Tento model je ale modelem velice křehkým, neboť jeho trvání nemusí mít nutně dlouhodobý charakter, jak vyplývá z historických analýz (např. Mies 2002, Malínská 2005, Horská 1999) i studií zaměřených na současnou společnost (Friedan 2002, Hearn a Pringle 2006 aj.). K jeho narušení může dojít zejména v důsledku rozvodu či rozchodu rodičovského páru nebo i v důsledku úmrtí otce. Tento model zaručuje jedné stra-

ně, tj. muži, finanční příjmy i zabezpečení po dobu nevykonávání práce (v době dovolené, nemoci, nezaměstnanosti či ve stáří), stejně tak jako mu zaručuje potřebný servis pro sebe ze strany ženy v podobě výkonu nejen domácích prací, ale i emocionální podpory apod. Druhá strana, tj. žena, je v tomto modelu finančně zabezpečena jednak prostřednictvím příjmu muže, jednak prostřednictvím sociálního příjmu (rodičovského příspěvku) oceňujícího společensky výkon pečovatelské práce a zaručující jí určitou (byť mnohdy jen minimální) nezávislost na partnerovi. Nicméně vykompenzování neparticipace matky na trhu práce sociálním příjmem je jen částečné, neboť ten nikdy nedosahuje hodnoty příjmu z placené práce, což způsobuje ženě ztrátu jak v aktuálních příjmech, tak mnohdy také v budoucích příjmech (srov. Maříková 2007) včetně zabezpečení ve stáří. Při rozvodu nebo rozchodu pak může žena prodělat na svém celkovém materiálním zabezpečení (srov. Dudová a Hastrmanová 2007). A tak v systému, který oceňuje výkon práce mimo domov a rodinu, tj. na trhu práce, výše než pečovatelskou práci v rámci rodiny a domácnosti, vzniká ženě pobytem doma zpravidla přinejmenším celoživotní finanční deficit (odhlédnu-li od zpomalení pracovního postupu, případně rozvoje kariéry). Postavení rodičů v tomto modelu v rámci daného systému pak ale není komplementárně reciproční, nýbrž je hierarchicky komplementární. Tento model v konečném důsledku zesiluje dominanci muže, resp. mužů nejen v rodinách, ale také na trhu práce, neboť produkuje a reprodukuje nerovnosti jak ve sféře neplacené, tak i placené práce. Jestliže komplementárně reciproční model žena nutně nevyhodnocuje jako nespravedlivý a pro ni nevýhodný, ba naopak, neznamená to ještě, že pro ni v konečném důsledku nakonec nevýhodný být nemůže (srov. tamtéž).

Přestože se strategie být doma s dítětem, resp. být s ním doma „co nejdéle“ objevovala v různých kontextech, matky zpravidla o období rodičovské neuvažovaly v intenci ekonomické terminologie, v pojmech zisků a ztrát. Nebraly v úvahu možnou finanční újmu, spíše hovořily o pozitivě dlouhé rodičovské pro dítě (kterému je doma do určitého věku „lépe“ než v kolektivu, které „doma není tak často nemocné“ apod.), případně pro ni samotnou. Být „dlouho“ doma s malým dítětem bylo nejednou matkou vyhodnocováno v morální rovině jako „správné“ konání, které je činěno v zájmu dítěte, pro jeho „dobro“, případně pro „dobro“ společnosti.

„Přijde mi to takový dost brutální, že koukáme na peníze a jak toho člověka sedřít a nekoukáme na to, že pro společnost vychováváme další generaci. Myslím, že jak dlouho budeme moc být se svými dětma doma a moc se jim věnovat, tak o to budou kvalitnější lidi.“ Hana, 37 let, 2 děti (7 a 12 let), plný úvazek, vdaná, malá obec

„Být dlouho doma s dítětem“ ale mohlo kromě morální povinnosti či závazku znamenat také jakousi vnitřní satisfakci, sebeuspokojení, sebenaplnění. „Užít“ či „užívat“ si dětí, „plně“ se jim věnovat, protože to matku s dětmi doma „baví“ byly typickými promluvami kontextu, v němž děti

mají v dané fázi života matky přednost před prací a pracovní kariérou, kdy rezignace na ně je vědomá a chtěná. Dítě je pro ženu hodnotou, která není v dané chvíli jednoduše kompenzovatelná prací.

„(...) To byla jmenovaná funkce a tu vám nikdo nepodříží. Podle zákona vám ji pohlídají šest měsíců, jenomže to já jsem nechtěla – mít děti a věnovat se jim jen půl roku. Kariéry už jsem si tam užila, no a teď si užívám děti.“ Tina, 44 let, 2 děti (4 a 7 let), SŠ, vdaná, poloviční úvazek, menší lokalita

Obdobně jako Tina, tak i některé další matky vnímají období, kdy jsou doma s dítětem, jako období příjemné, je obohacující nikoli jako obětování se. Být doma pak navíc pro některé matky představovalo možnost organizovat si čas po svém, byť s ohledem na potřeby a nároky dítěte. Žena se vnímá v prostoru domova jako svobodnější, kde se časově i pracovní nemusí podřizovat žádné „vnější autoritě“, zejména tehdy, pracuje-li manžel přes týden mimo domov a ona je „svou vlastní paní“. Výrazná separace mužského a ženského světa v tomto případě může vést k větší emancipaci ženy, uvědomění si svých dalších schopností, ale i nových nároků, jak to vyjádřila Šárka:

„(...) Uvědomila jsem si svou osobnost. Ženy mají tendenci se více přizpůsobovat. To já teď pět dní ze sedmi dělat nemusím. Naopak se musím rychle rozhodovat. Jsem suverénnější, což partnerovi do určité míry imponuje a do určité míry ho to rozčiluje... Já teď bez výčitek chodím o víkendu jen s dcerou zpívat (...), kluci jsou spolu třeba plavat (...). Považuji za velmi důležité věnovat se dětem i jednotlivě.“ Šárka, 37 let, 2 děti (3 a 10 let), VŠ, RD, vdaná, velké město

Být doma tři až čtyři roky ale také může jednoduše znamenat využít možnosti, která je ženě zákonem dána, někdy i proto, že „se ještě napravuju“, jak uvedla Marie.

Dosud uvedené percepce nevyklučují i jiné možné vidění období rodičovské, pocítování určité izolovanosti, jednotvárnosti, „zakrňování“ v profesní oblasti při dlouhodobém pobytu doma, jak to dokládají některé jiné kvalitativní studie – zejména matek s vyšší kvalifikací (srov. např. Simerská a Smetáčková 2000, Křížková 2002), stejně tak jako reflexe jiných matek v tomto výzkumu. Několik matek se shodlo na tom, že během rodičovské dochází k snižování sebevědomí matky, matka ztrácí důvěru v sebe samu, v to, zda zvládne zaměstnání a dokáže se ještě vůbec pracovním uplatnit mimo sféru rodiny.

Podle 37leté Lídy, matky tří dětí pak „(...) po třech letech strávených přebalováním, praním, žehlením, vařením a pobytem na pískovišti může být pouhá představa podávání pracovních výkonů těžkou noční můrou.“

Není ale vyloučen ani prolínání percepce spojených s pocitem ne/spokojenosti, ne/naplňenosti. Dá se proto tvrdit, že období „péče o dítě během rodičovské“ může být různý-

mi matkami prožíváno s různou intenzitou uspokojení, kdy míra tohoto uspokojení může variovat v rámci individuálního života ženy podle momentálních okolností a „vnitřního rozpoložení“.

Někdy matky volí strategii *být doma co nejdéle* mnohdy i za cenu ztráty zaměstnání a ztížené možnosti návratu na trh práce.

„Nemůžu [se vrátit do práce], rozvázali se mnou pracovní poměr, když jsem se rozhodla zůstat čtvrtý rok doma. Údajně podle nějakých předpisů.“ Lída, 37 let, 3 děti (3, 7 a 13 let), VŠ, RD, vdaná, menší město

„Po domluvě s manželem jsem zažádala o čtvrtý rok rodičovské dovolené. Riskla jsem, že se budu věnovat víc dětem, ale pak možná budu nezaměstnaná...“ Šárka, 37 let, 2 děti (3 a 10 let), VŠ, RD, vdaná, velké město

I když se tato strategie může jevit zvnějšku jako iracionální, může se ve své podstatě jednat o pragmatické řešení, v jehož pozadí stojí obava z toho, jak žena zvládne obě směny, dvojí zátěž vyplývající z kombinace práce a rodiny, zejména v situaci, kdy je na to fakticky sama, jak je tomu v případě Šárky, která ke svému rozhodnutí růst doma čtvrtý rok i za cenu ztráty zaměstnání dodala: „Manžel za práci dojíždí, přes týden jsem tu s dětmi sama. Kdybych nastoupila do práce, bylo by všechno ještě mnohem složitější.“

Některé matky tak anticipují možnou časovou, fyzickou i psychickou náročnost vyplývající ze zvládnání obou směn, pokud jsou na kombinaci práce a rodiny fakticky, nikoli formálně samy. Nutno dodat, že i „problémy s dítětem“ – zejména častá nemocnost, zdravotní postižení apod. odvádějí matky od participace na trhu práce zcela vědomě, a to i ženy s vyšším vzděláním a kvalifikací.

Otázkou zůstává, nakolik se v těchto případech jedná o rozhodnutí spíše „vnitřně“ chtěné a vnitřně uspokojující a nakolik se jedná o rozhodnutí učiněné spíše pod tlakem okolností „z nutnosti“. Bez ohledu na to, jak matky v těchto situacích vyhodnocují své rozhodnutí, prezentovaným „faktem“ zůstává, že mnohé, nejen tyto matky, jsou doma, protože nevidí žádné jiné uspokojující řešení.

Někdy je matka doma i déle, než by bývala chtěla a než si kdysi plánovala. A tak se původně dobrovolný a chtěný pobyt doma (do určitého věku dítěte) může nakonec změnit v nedobrovolný, a to tehdy, když se jí z různých důvodů nedaří najít uplatnění v placeném zaměstnání, anebo když je nucena zůstat doma nejčastěji z důvodu zdravotních problémů dítětem.

Matky si definují období, kdy jsou doma s dítětem jako období, kdy s ním doma být chtějí (protože je to vnitřně uspokojuje), kdy by doma být měly (protože se to od nich očekává, je to jejich (!) prvořadým úkolem a povinností a nikoho jiného), kdy doma být mohou (protože jim to umožňuje nastavení opatření sociální politiky), ale také, kdy doma být musí (protože není jiné řešení). Tyto definice nejsou rigidní, různě se v pojetích konkrétních matek kombinují, prostupují a splývají – být doma, protože bych měla a protože musím, k sobě mívá často dost blízko.

Kombinace práce a rodiny: preference vs. realita

Ženy nastupující či hledající práci měly na práci různé nároky a vyjadřovaly i různá očekávání vážící se k možnosti kombinace práce a rodiny, jež se někdy nakonec rozcházel s jejich reálnými možnostmi a okolnostmi. Například žena už do práce nastoupit chtěla, ale nemožnost umístit dítě do předškolního zařízení jí v tom zabránilo, pokud neměla k dispozici ochotné prarodiče, zpravidla babičku, kteří by o dítě pečovali. Jindy chtěla pracovat na částečný úvazek, ale zaměstnavatel jí to neumožnil. Byla tedy nucena pracovat buď na plný pracovní úvazek, anebo si hledat jinou, jejím nárokům vyhovující práci. Návrat matek malých dětí zpět do práce tak reprezentuje různé životní příběhy i zvolené strategie žen.

S výše uvedenou strategií v období rodičovské dovolené „být doma co nejdéle“ souvisí dvě prolínající se strategie návratu na trh práce, a sice strategie „být doma a přitom pracovat tak, abych to obojí zvládala“ a strategie „dětí mají přednost před prací, realizovat se budu až povyroستou“, kdy v obou případech v centru pozornosti matky je dítě. První strategie spočívající ve vykonávání práce z domova byla reprezentovaná částečným úvazkem založeným na pracovní dohodě, ale i plným úvazkem anebo podnikáním. Výhoda práce z domova, kdy pracovní doba není striktně vymezena od do, byla viděna v tom, že umožňuje ženám volit si její rytmus „podle svého“, resp. podle nároků vztahujících se k péči o druhé, a mít zároveň i „nějaký“ příjem. Podle jejich vlastních slov jim tato forma práce usnadňuje „koordinování“ rodiny s prací, konkrétně pečovat o dítě, když ještě nebylo přijato do předškolního zařízení anebo je často nemocné. Podnikání bylo spojováno s představou ještě větší volnosti v možnosti organizovat si práci a čas na ni podle svých potřeb a priorit, s možností seberealizace i nezávislosti na autoritě v pracovní sféře. Nutno podotknout, že tento typ percepce se váže na situaci, kdy žena skutečně podniká, kdy podnikání nezastírá ve své podstatě pracovní úvazek v rámci švarcsystému, kdy pak tato forma práce může fungovat zcela jinak (srov. Čermáková et al. 2002).

Také při druhé strategii se matky snaží volit práci na částečný úvazek, případně práci v blízkosti bydliště anebo hledají práci, kde se nepracuje „dlouho“, neboť i v tomto případě chtějí mít „čas na dítě“, chtějí s ním být „co nejvíce“ apod. Odmítají proto nejen dojíždět, ale také pracovat na směny anebo do pozdního odpoledne či do večera, jak to bývá obvyklé u jejich mužských protějšků. Jsou ochotné si najít práci pod úroveň své kvalifikace:

„Našla jsem si tu práci tý uklízečky, protože jsem se chtěla věnovat klukovi.“ Karla, 41 let, 1 dítě (6 let), SŠ, nezam., vdaná, malé město

Uplatňovaný typ nároků ze strany matek odkazuje k pojímání nekompatibility placené práce (vykonávané na plný pracovní úvazek s pevně stanovenou pracovní dobou, která je designovaná podle potřeb zaměstnavatele, nikoli podle potřeb pracující osoby mající mimopracovní rodinné závazky) s každodenními pečovatelskými povinnostmi.

„Maminky si stěžují, že své děti vidí ob čtrnáct dní, protože při odpolední směně jsou děti ve škole, ony jdou do práce na půl druhou, druhou a děti vidí až večer (...). Běžná ranní směna je od šesti hodin. To je hektické a stresující, jak pro matku, tak i pro celou rodinu.“ Hana, 37 let, 2 děti (7 a 12 let), plný úvazek, vdaná, malá obec

V kontextu vznášejících nároků na práci nepřekvapuje, že nejčastěji se objevující preferencí byly částečné úvazky, které matky většinou nekriticky vnímaly jako „optimální“ řešící jejich situaci, neboť by jim podle jejich názoru umožňovaly snáze kombinovat práci se starostí o děti. Péče o děti a domácnost zůstává v tomto pojetí částečného úvazku designovaná jako v první řadě „jejich“ povinnost.

„Pro mě by byl ideální poloviční úvazek. Myslím si, že přitom se dá dobře zkoordinovat práce a rodina. Dělat něco (...) a hlavně, když jsou děti pak větší, tak je vozit na kroužky a z kroužků.“ Agáta, 28 let, 2 děti (2 a 4 roky, těhotná), VŠ, RD a podniká, vdaná, menší obec

Poloviční úvazek je viděn i jako možný nástroj postupného přechodu od režimu „být doma“ do režimu „být zaměstnaná/pracovat“, neboť by mohl matkám malých dětí umožnit jak postupnou integraci do světa placené práce, tak postupné zvykání dítěte na „režim pobytu mimo domov“ s tím, že jak dítě roste a osamostatňuje se, žena by si pracovní dobu mohla prodlužovat.

Pokud matka částečný úvazek preferuje a nakonec na něj i pracuje, pak obvykle s touto formou práce bývá spokojená a práci na plný úvazek, případně kariéru posouvá „do budoucna“ – na dobu, „až budou děti větší/velké“ apod.

„Ráda bych se, až děti povyroستou, věnovala této práci. Nevadilo by mi vydat se někam dál, kde bych to mohla vykonávat.“ Hana, 37 let, 2 děti (7 a 12 let), plný úvazek, vdaná, malá obec

Nicméně realitou bývá, že matky tuto formu práce reálně na trhu práce spíše nenacházejí než naopak. Otázkou je, jak by preferované částečné úvazky nakonec fungovaly a zda by matce umožňovaly, pokud by o to později stála, pracovat na plný úvazek, jak to naznačuje příběh Tiny, anebo zda by zůstala „odkázaná“ na práci na částečný úvazek, protože plný pracovní úvazek by v daném segmentu práce přestal být nabízen a uplatňován, jak k tomu dochází často již dnes u profese pokladních v prodejnách zahraničních obchodních řetězců (srov. Tomášek a Dudová 2008).

Zcela výjimečně pak matky vnímaly možná negativa částečných úvazků, zejména to, že vykonaná práce není adekvátně ohodnocena vzhledem k odvedenému výkonu.

„Poloviční úvazky nic neřeší, protože si tak matky nevydělavají dostatečnou mzdu a děti by strádaly zase po jiné stránce. Kdyby ale mohly pracovat od sedmi do tří, tak by jim to maximálně vyhovovalo, protože do sedmi hodin si

v klidu vypraví děti do školy a ve tři si je mohou vyzvednout z družiny.“ Hana, 37 let, 2 děti (7 a 12 let), plný úvazek, vdaná, malá obec

Některé matky si tak uvědomovaly to, co dokládají odborné studie (srov. Fischlová 2005), a sice, že při práci na částečný úvazek „se dostává mív“. To jinými slovy znamená, že práce na zkrácený úvazek není dostatečně finančně odhodnocena vzhledem k odvedenému pracovnímu výkonu a osoba pracující v tomto pracovním režimu je tak vlastně přinejmenším finančně znevýhodněna oproti té, která pracuje na plný úvazek.

Jakási „ideální pracovní doba“ úvazku byla matkami uplatňujícími výše zmíněné nároky chápána jako doba, která by měla respektovat fungování institucí mimo pracovní sféru, konkrétně těch zabezpečujících děti, nikoli naopak. Nároky na práci tak v jejich případě odrážejí požadavek respektování rytmu života mimo pracovní sféru. Otázkou zůstává, proč konstrukce nároku tohoto typu je těmito matkami vztažena jen k nim samotným a nikoli také k otcům.

V kontrastu k výše uvedeným strategiím je strategie, která by mohla být charakterizovaná jako „radši dřívější návrat do práce za podmínek, které mi vyhovují, než později, kdy budoucnost je nejistá.“ Vysokoškolačka Eliza (26 let), matka jedné bezmála tříleté dcery a jediná cizinka v souboru využila nabídky na vyhovující práci spolu s možností umístit dceru do školky, aby se naučila dřív dobře česky. Vhodný souběh okolností tak nakonec přiměl Elizu jít do práce dříve, než původně plánovala. Jiná maminka také přijala pro ni výhodnou pracovní nabídku a do zaměstnání nastoupila zhruba ve dvou a půl letech věku dítěte. Odmítnutí nabídky bylo matkou vyhodnoceno jako „v dnešní době riskantní“. Z uvedených příkladů je zřejmé, že matky se rozhodují mnohdy situačně, podle momentálních okolností a možností, které vyhodnocují vzhledem okolnostem, předchozím preferencím i zastávaným hodnotám.

Některé matky více dětí jako Agáta (28 let) očekávající narození třetího dítěte anebo Anežka (37 let), matka pěti dětí, nejenže nutně nerezignovaly na práci, ale také nutně neudělají naprostou prioritu dětem, což byl „důvod, proč se nevzdávají možnosti seberealizace mimo své mateřství. Jejich počítání by se dalo charakterizovat větou: „*Děti mám ráda, ale obětovat se pro ně nemusím.*“ Anežka sama to vyjádřila následovně:

„Nemám pocit, že by moje děti trpěly tím, že mě méně vidí. Neměla jsem ten pocit ani v Německu, kde jsem vodila malé děti na šest hodin denně k chůvě. Myslím, že můj vztah k dětem není negativně poznamenán tím, že s nimi trávím menší kvantitu času. Nižší kvantita neznamená automaticky menší kvalitu. Nemám vnitřní problém s tím, že moje děti hlídá chůva a v domácnosti mi pomáhá cizí osoba, ale některé ženy s tím problémem mají. Nikdy jsem nebyla svým dětem k dispozici takovým způsobem, že bych se starala pouze o ně a nic dalšího nedělala. I novorozenátko jsem integrovala do toho, co jsem dělala, ať to bylo studium nebo podnikání. Přijde

mi, že naše západní pojetí mateřství má své úskalí v tom, že umožňuje rozmazlování dětí tím, že rodiče svůj život příliš přizpůsobí dítěti (...).“

Reflexe Anežky byla výjimečná. Je možné, že se do ní promítla zkušenost s životem „jinde“ – tj. v zahraničí v podobě určité poučenosti či obeznámenosti s feminismem (Anežka všechny své děti porodila doma) – kultivující jiný typ sensitivity k nárokům na mateřství, než jaký je rozšířený u nás. Jestliže existence dítěte nemusí nutně znamenat obětování se matky pro něj, jak dokládá příběh Anežky, existence dítěte pro mnohé matky participující v daném výzkumu nicméně stále znamená „brát na něj větší či menší ohled“, do určité míry se mu přizpůsobovat. „Braní ohledu na dítě“ ale nemusí být pouze projevem silné vnitřní identifikace s mateřstvím, ztotožněním nároků na péči o dítěte s nároky matky, může se rovněž jednat o projev morální odpovědnosti, která je sice matkou akceptovaná, ale nemusí jí nutně být vždy a ve všech okamžicích prožívána jako vnitřně zcela uspokojující. V souvislosti s nároky na mateřství je důležité si uvědomit, že tyto nároky jsou kulturně a sociálně podmíněné, jak vyplývá i z výše uvedená reakce Anežky (více viz Eisenstein 1983, Badinter 1998, Ellingsæter 1999).

Návrat matek do práce na pozadí fungování institucí

Životní příběhy mnohých matek jsou dokladem toho, že rozvázání pracovního poměru se zaměstnankyní – matkou malých dětí, která zůstává doma po dovršení třetího roku dítěte, bývá obvyklou praxí firem.⁵

„Na mateřský jsem byla tři roky a chtěla jsem na ní ještě rok zůstat. Původní zaměstnavatel mi ale pracovní poměr neprodloužil, takže jsem doma zůstala čtyři roky, ale už jsem nemohla nastoupit zpátky.“ Jana, 28 let, 2 děti (4 a 9 let), vyučená, samoživitelka, plný úvazek, větší město

Dvoukolejnost nastavení doby rodičovské „dovolené“ a možnosti pobírat rodičovský příspěvek tak má za následek nikoli ochranu a zabezpečení placené práce pro matku poté, co přestává celodenně pečovat o dítě, ale faktické vyřazení ženy z trhu práce. Formálně – v rámci statistik – sice tyto ženy nejsou započítávány mezi nezaměstnané, neboť pobírání rodičovského příspěvku nezakládá nárok na zařazení do této skupiny. Fakticky se však již v tuto dobu ocitají „mimo“ trh práce a návrat na něj se zpravidla stává problematickým⁶. Na této skutečnosti nic nemění ani zákaz diskriminace pracovníků vzhledem k pohlaví a rodinnému stavu, resp. k jejich rodinné situaci, neboť zaměstnavatelé tento zákaz často nerespektují.

„Když se jde ucházet žena, hlavně třeba po mateřské, to třeba můžu říci ze své vlastní zkušenosti, že první, co se zeptá zaměstnavatel, kolik je vám let, kolik máte dětí a jak jsou staré a jestli třeba ještě počítáte s tím, že budete mít nějaké děti.“ Božena, 33 let, 2 děti (4,5 a 8 let), vyučená, nezam., vdaná, menší město

„(...) chlapa, který má malé děti, mýho muže třeba, kdyby se šel ptát někde na práci, tak i když má malé děti jako já, tak se ho určitě nebudou ptát, co bude dělat, když budou děti marodit. Takže to mi přišlo takové nefér, ale je to asi realita, no.“ Alena, 34 let, 2 děti (necelé 3 roky), plný úvazek, vdaná, větší město

Jestliže strategie matek „být doma co nejdéle“ často znamená, že matce na dítěti záleží a jeho zájmy jsou v centru její pozornosti, přístup zaměstnavatelů k těmto matkám naznačuje, že i jim na dítěti záleží, avšak jinak než matce. Možná nepřítomnost matky na pracovišti v důsledku péče o nemocné dítě se pro ně stává a priori důvodem jejího nepřijetí. Při tomto přístupu zaměstnavatelů k matkám po rodičovské se dítě stává přímo uplatňovanou bariérou, která znemožňuje ženám získat u nich placenou práci. Matky vnímaly své znevýhodnění nejen vůči otcům kteří, byť mají také dítě, nejsou ve stejné situaci jako ony, ale i vůči jiným ženám, které již (anebo ještě) nemají pečovatelské závazky. To potvrzuje, že zaměstnavatelé preferují jako zaměstnanec osoby bez přímých rodinných závazků.

Na otázku: „Myslíte si, že jsou ženy v tomhleto [v tom, že mají malé dítě] diskriminované?“ Zazněla odpověď 33leté Ireny (5leté dítě, SŠ, plný úvazek, vdaná, menší obec): „Myslím si, že jo, protože ona (podnikatelka) vždycky vzala radši paní, která už měla dospělé děti nebo důchodkyni.“

Ztíženou možnost návratu reflektovaly matky vzhledem k oblastem s nedostatkem pracovních příležitostí. Častěji ji jako svou životní zkušenost uváděly ženy s nižší úrovní vzdělání, tj. se základním vzděláním a vyučené. Právě pro ně však práce zpravidla nemívá takový seberealizační význam v porovnání s matkami s vyšší úrovní vzdělání, což je nemotivuje k brzkému návratu zpět. Výjimkou pak není ani řetězení mateřských a rodičovských a někdy i více než 8letá kontinuální doba pobytu doma, která je však zpětně činí pro zaměstnavatele méně atraktivní jak z důvodu existence dětí, tak z důvodu zastarání či znehodnocení jejich kvalifikace. Tyto ženy se pak ocitají v jakémsi bludném kruhu či „pasti dlouhodobého pobytu na rodičovské“, neboť čím delší toto vyřazení je, tím je zpravidla nesnadnější jejich návrat zpět do práce. Snížení jejich beztak již nízké kvalifikace totiž ztěžuje nalezení práce v rámci omezeného segmentu činností, které mohou vykonávat.

Pokud se zaměstnavatelé nezajímali o osobní, resp. rodinnou situaci matek, nemuselo to ještě znamenat neutrální postoj k jejich životní situaci, ale spíše lhostejnost vůči ní. To v konečném důsledku může znamenat, že tento typ zaměstnavatele nevytváří vstřícné a rodinně přátelské pracovní prostředí, nýbrž že se chová v intenci příkazu: „*MLč a buď ráda, že máš práci*“, jak to vyjádřila Hana.

Přístup zaměstnavatelů k osobě matky byl v nejednom případě vyhodnocován v rovině osobního, individuálního přístupu zaměstnavatele, resp. nadřazené osoby. Zhodnocení „*všechno záleží na lidech a jejich přístupu*“ odkazující k neformálnímu, lidsky vstřícnému řešení situace odkrývá, že zaměstnavatelské organizace nedisponují standardním

institucionalizovaným řešením otázky kombinace práce a rodiny ve směru vstřícnosti k pracující osobě s pečovatelskými závazky. Je to spíše pracovní síla, která se musí přizpůsobit nárokům a potřebám zaměstnavatele, nikoli naopak. Kultura mnohých zaměstnavatelských organizací u nás stále produkuje pracovní prostředí orientované ryze na dosahování svého prvořadého cíle, kterým je zisk bez ohledu na sociální konsekvence tohoto konání. Jak pojem sociální odpovědnost firem, tak pojem flexicity u nás není příliš vžitý a zdomácnělý, což se projevuje nejen v neobeznámělosti pracovní síly s těmito pojmy, ale také, a to hlavně, v reálném chování mnohých zaměstnavatelských subjektů nerespektujících potřeby a nároky svých zaměstnanců.

Problémy s návratem na trh práce byly matkami dávány do souvislosti i s fungováním, resp. nefungováním anebo nedostatečným fungováním předškolních zařízení, konkrétně školek. Jejich lokální nedostatek, prostorová nedostupnost anebo kapacitní nedostatečnost mají za následek, že matka musí nástup do práce odložit, případně že práci i ztratí, pokud nemá možnost zajistit si „hlídání“ jiným vhodným způsobem.

Některé matky byly kritické k fungování úřadů práce, které přes prvořadý úkol své existence (být nápomocen při umístění na trhu práce) matkám v jejich situaci hledání zaměstnání zpravidla vůbec nepomohly.

„Ano, šla jsem se zaregistrovat a hledala si místo. Trvalo rok, než jsem něco našla. Na úřadě práce mi řekli, že jelikož jsem rozvedená a samoživitelka, tak ať už předem počítám s tím, že mi nic neseženou.“ Eva, 29 let, 2 děti (7 a 10 let), SŠ, nyní plný úvazek, rozvedená, větší město „Vlastně tady jdete na úřad práce, tak jediný, co vám řeknou je, pročtete si inzeráty a práci si sháníte sama.“ Božena, 33 let, 2 děti (4, 5 a 9 let), vyučená, nezam., vdaná, menší město

Někdy dokonce úřad práce plnil jinou funkci, než jakou by měl, a sice funkci „pronatalitní instituce“. Na úřadu práce nezaměstnané Haně po prvním dítěti nejprve navrhli, aby si práci hledala sama a později, aby měla další dítě, protože „práce není“. Tatáž situace byla uvedena i v rozhovoru v rámci předvýzkumu. Rozdíl byl v tom, že daná žena už dvě děti měla, a narozením třetího si jen prodloužila dobu pobytu doma. Pravděpodobně si však ještě více snížila své šance na uplatnění se na trhu práce, neboť po třetím dítěti byla dlouhodobě nezaměstnaná – z jejího pohledu právě proto, že měla třetí dítě.

Reflexe problémů spojených s návratem matek na trh práce v relaci k fungování některých institucí dokládá, že tyto instituce jsou vnímány jako reálné překážky návratu matek zpět do práce.

Závěry a diskuse nad nimi

Ženy-matky konstruovaly svůj pohled na období rodičovské a období následné v mikrorovině každodennosti. Během těchto období se tyto ženy definovaly jako matky,

resp. jako pečující osoby. Nadefinování si péče a pečovatelských závazků jako jejich primárního úkolu je odvádí od participace na trhu práce, když je dítě „malé“ – někdy až do čtyř let jeho věku. I v následujícím období mnohé ženy preferují práci, která jim umožňuje pečovat, a proto se snaží najít takovou práci, která by jejich preferencím, nárokům a představám o „starání se o dítě“ vyhovovala. Definice tohoto typu vyjadřuje silnou vnitřní identifikaci s mateřstvím, a to i u těch žen, které demonstrují svůj aktivní postoj k práci absolvováním rekvalifikačních či kvalifikaci zvyšujících kurzů. Vyjadřuje to však také vědomí morální odpovědnosti, leckdy se jedná i o uvědomění si omezení, které v dané situaci konkrétní matka vzhledem k zajištění péče o dítě má. Přestože výzkum nesledoval do hloubky jejich případné alternativní představy o zajištění péče o dítě, ani detailněji to, proč se dané matky domnívají, že být doma s dítětem určitou dobu je „vhodné“, „žádoucí“, „dobré“ apod., je z výzkumu zřejmé, že matky spontánně o jiných možnostech organizace péče v daných obdobích ani neuvažovaly.

V naprosté většině případů v rozhovorech prezentovaly svou životní zkušenost a konstruovaly svá očekávání či nároky v rámci daného statu quo – tj. nerovnovážného genderového rámce, kdy jejich svět a svět mužů byl vnímán a prezentován jako neidentický, resp. rozdílný. Od prezentovaného zájmu těchto matek „být doma“, leckdy i co nejdéle v době rodičovské, se následně odvíjely nároky na kombinaci práce a rodiny. Jejich optika pohledu v této otázce naznačuje, že výkon práce na plný pracovní úvazek designovaný od do jimi není považován za kompatibilní s pečovatelskými závazky atd.

Výše předestřený pohled na svět je možné považovat za naprosto legitimní, neboť ani tyto ženy-matky nejsou žádnými „sociálními hlupáky“ – vědí, co chtějí a proč to chtějí, co „dobrého“ by jim to mohlo přinést apod. Z feministické perspektivy je jejich pohled pohledem „těch zdola“, kterým byl dán hlas. V konstrukci toho „jejich“ sociálního světa se promítá jak jejich bezprostřední životní zkušenost, případně zobecněná skupinová zkušenost matek malých dětí, tak se v ní odráží i jejich pragmatický přístup k realitě reflektující překážky a omezení a hledající řešení v rámci podmínek, které ke svému životu mají. Nicméně jejich optiku pohledu není nutné přijímat zcela nekriticky, je možné ji i zpochybnit, resp. poukázat na některá její možná omezení, měl-li by se jejich pohled stát východiskem pro formulování opatření, reflektujících jejich potřeby, požadavky a zájmy v politické rovině. Využit se přitom dá rozdělení, které udělala před více než 20 lety Molyneux (1985), rozlišující mezi tzv. praktickými a strategickými genderovými zájmy. Praktické zájmy jsou odvozovány z pozice žen (anebo mužů) v rámci stávajících genderových vztahů v rovině každodennosti a jejich realizace by mohla zlepšit materiální situaci žen (anebo mužů), ale nemusela by přitom ještě nutně zpochybnit stávající genderový řád. Strategické zájmy přesahující optiku každodennosti jsou vyvozovány z feministických či genderových analýz pozic žen (a mužů)

ve společnosti. Představují alternativy k danému statu quo zpochybňující a překračující nevyhovující stav a uplatňující nároky nikoli jen v rovině materiální praxe na praktická řešení, ale také v rovině morálně-politické na genderovou rovnost a spravedlnost. Tento typ zájmů v rámci welfaru nárokuje různá zrovnoprávňující opatření, v tomto případě pro ženy.

Podrobím-li analýze z hlediska strategických zájmů nároky matek v této sondě, pak realizace těchto nároků by spíše vedla k prohloubení rozdílů mezi muži a ženami než k jejich eliminaci, neboť by ženy většinou odváděla od plné participace na trhu práce a zvyšovala by tak jejich přinejmenším finanční závislost na muži v rámci rodiny. Třebaže je nerovnovážený způsob dělby placené a neplacené práce v rámci páru mnohými matkami považovaný za žádoucí, chtěný a v danou chvíli dokonce za i optimální, jedná se ze strany žen-matek zpravidla jen o momentální vyhodnocení situace bez zvažování případných možných budoucích rizik a s nimi spojených problémů. Pokud ženy aplikují pohled „právě teď a tady“, nikoli pohled „co bude“ či „co může být dál“, neuvažují o současné situaci či „pozitivech“ také ve vztahu k možným budoucím negativům daného řešení, zejména ve vztahu ke své nezávislosti.

I když se badatelky ne vždy shodují v tom, jaký význam má v životě žen rodina a jaký práce a jakou cestou má probíhat zrovnoprávnění mezi muži a ženami, neboť část z nich je toho názoru, že je to právě placená práce, která zaručuje ženám zvýšení jejich nezávislosti na mužích (partneřech, manželech, otcích apod.) a garantuje ženám plně jejich sociální status svobodných občanů v rámci liberálních demokracií. Jiné badatelky ale toto řešení zpochybňují a poukazují na problém přijímání a kopírování „mužské cesty“ či „mužského světa“ ženami (srov. Lewis 1997). Tato „nápodoba“ podle nich není cestou emancipace žen, neboť jim vnucuje jim nevlastní způsob existence, protože tyto jejich nároky jsou jiné a komplexnější v porovnání s muži (srov. Houston ed. 2005).

Je zřejmé, že optika žen a jejich praktické i strategické zájmy mohou být různorodé a neexistuje ani jediný způsob argumentace a zdůvodnění dané zastávané pozice, ani navrhovaného či požadovaného řešení. Ani v relativně konkrétní otázce, jakou jsou částečné úvazky, nepanuje mezi ženami – badatelky nevyjímaje – shoda. Zatímco jedny v nich vidí možný a vhodný prostředek harmonizující kontradiktorní požadavky placené práce a nároků mateřství a ulehčující matkám v jejich specifické životní situaci (srov. Epstein et al. 1999, Stone a Lovejoy 2004), druhé je kritizují, neboť pro ně symbolizují udílení priority rodině a dětem v intenci požadavků „intenzivního mateřství“ před prací, závislost a připoutání k rodině před nezávislostí plynoucí z výkonu placené práce (Hays 1996).

Jako je zřejmé, že neexistují jednotné praktické ani strategické zájmy žen (neboť ženy nejsou sociálně homogenní skupinou), neexistuje ani jednotný přístup k otázce, co je „pro ženy dobré“ a „jakou cestou“ a „proč“ by měly jít, neboť odpovědi na ně mohou odrážet akcentaci různých hod-

not a preferencí související s životní zkušeností a zastávanou sociální pozicí i ideologií. Nicméně znamená-li „cesta“ moderní společnosti svobodu a rovnost, pak proč by neměla platit pro ženy-matky? Proč by mnohé matky měly být finančně penalizovány za to, že mají děti na straně jedné, a proč by výsadou otců, když mají dítě, měla být práce a proč by měli být systematicky ochuzováni o možnost o děti pečovat za srovnatelných podmínek jako ženy? Proč je dítě vnímáno ve vztahu k práci žen jako „problém“, „překážka“, „zátěž“, a to nejen zaměstnavateli, ale i některými samotnými matkami, a proč tomu tak není v případě otců? Vyjadřuje tento rozdílný přístup zaměstnavatelů i samotných rodičů k mateřství a otcovství skutečně rovnost rodičů? Pokud stále existuje tato dvojaká optika pohledu, pak je z racionálního hlediska ještě s podivem, že ženy vůbec mají děti. Pokud existence dítěte, resp. mateřství žen by mělo být oproštěno od znevýhodnění na trhu práce, pak to znamená jak výzvu reorganizovat vztahy mezi mužem a ženou v rámci heterosexuálního páru v rámci jejich každodennosti, tak uvědomění si sociální odpovědnosti firem a aplikaci takových přístupů k zaměstnaným osobám, které by více akceptovaly a respektovaly jejich mimopracovní potřeby, osobní a rodinné zájmy a povinnosti.

Literatura

- Badinter, E. 1998. *Materská láska*. Bratislava: Aspekt.
- Bartáková, A., Kulhavý, V. 2007. *Rodina a zaměstnání II. Mladé rodiny*. Praha: VÚPSV.
- Beck, U. 2004. (1986). *Riziková společnost*. Praha: SLON.
- Bradley, H. 1999. *Gender and Power in the Workplace. Analyzing the Impact of Economic Change*. London: Macmillan Press LTD.
- Crompton, R. (ed.) 1999. *Restructuring Gender Relations and Employment*. Oxford: Oxford University Press.
- Crompton, R., Lyonette, C. 2006. „Work-life ‚Balance‘ in Europe.“ *Acta Sociologica*, 49 (4): 379–393.
- Čermáková, M. et al. 2002. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: SOÚ AV ČR.
- Dudová, R., Hastrmanová, Š. 2007. *Otcové, matky a porozvodová péče o děti*. Sociologické studie/Sociological Studies 07:7. Praha: SOÚ AV ČR, v. v. i.
- Eisenstein, Z. 1983. „The State, the Patriarchal Family, and Working Mothers“ in Diamond, I. (ed.). *Families, Politics and Public Policy*. New York: Longman.
- Ellingsæter, A. 1999. „Dual Breadwinners between State and Market.“ Pp. 40–59 in Crompton, R. (ed.). *Restructuring Gender Relations and Employment*. Oxford: Oxford University Press.
- Epstein, C. F. et al. 1999. *The part-time paradox: Time norms, professional life, family and gender*. New York: Routledge.
- Esping-Andersen, G. et al. 2002. *What We Need a Welfare State?* Oxford: Oxford University Press.
- Fischlová, D. 2005. *Vytvoření informační základny pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů (mezd) mužů a žen a pro modelování (prognózování) těchto rozdílů*. Praha: VÚPSV.
- Friedan, B. 2002. (1963). *Feminine Mystique*. Praha: Portál.
- Hašková, H. 2003. „Partnerství v rodině.“ Pp 39–64 in Hašková, H. et al. 2003. *Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?* Praha: SOÚ AV ČR.
- Hašková, H. et al 2006. *Fenomén bezdětnosti v sociologické a demografické perspektivě*. Sociologické studie/Sociological Studies 06:4. Praha: SOÚ AV ČR.
- Hays, S. 1996. *The cultural contradictions of motherhood*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Hearn, J., Oringale, K. 2006. *European Perspectives on Men and Masculinities*. London: Palgrave, Macmillan.
- Holter, Ø. G. 2003. *Can men do it?* Århus: TEMANORD.
- Horská, P. 1999. *Naše prababičky feministky*. Praha: NLN, knižnice ĎAS.
- Houston, D. M. (ed.) 2005. *Work-Life Balance in the 21st Century*. New York: Palgrave, Macmillan.
- Houston, D. M., Marks, G. 2005. „Working, Caring and Sharing: Work-Life Dilemmas in Early Motherhood.“ Pp. 80–105 in Houston, D. M. (ed.). *Work-Life Balance in the 21st Century*. New York: Palgrave, Macmillan.
- Křížková, A. 2002. *Životní strategie manažerek: případová studie*. Sociologické texty SP02:8. Praha: SOÚ AV ČR.
- Křížková, A. 2007a. *Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání*. Praha: SOÚ AV ČR, v.v.i.
- Křížková, A. 2007b. „Nepříliš harmonická realita. Rodičovské kombinace práce a péče v mezích genderové struktury současné české společnosti.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 8 (2): 60–67.
- Lewis, J. 1997. „Gender and Welfare Regimes: Futher Thoughts.“ *Social Politics* (Summer): 188–202.
- Malínská, J. 2005. *Do politiky prý žena nesmí – proč? Vzdělání a postavení žen v české společnosti v 19. a na počátku 20. století*. Praha: SLON/Libri, Gender sondy.
- Maříková, H. 2007. „Trh práce a rodičovství.“ Pp. 111–126 in L. Heczková (ed.). *Vztahy, jazyky, těla*. Praha: FHS UK.
- Maříková, H. (ed.), Vohlídalová, M. 2007. *Trvalá anebo dočasná změna? Uspořádání genderových rolí v rodinách s pečujícími otci*. Sociologické studie/Sociological Studies 07:11. Praha: SOÚ AV ČR, v. v. i.
- Mies, M. 2002. „Kolonizování a domestikace žen.“ Pp. 262 až 294 in *Hlasy žen: Aspekty ženské politiky*. Bratislava: Aspekt.
- Molyneux, M. 1985. „Mobilization without Emancipation? Women's Interests, the State and Revolution in Nicaragua.“ *Feminist Studies*, 11: 227–254.
- Nešpor, Z. R., Večerník, J. (eds.) 2006. *Socioekonomické hodnoty, politiky a instituce v období vstupu České republiky do Evropské unie*. Sociologické studie/Sociological Studies 06:1. Praha: SOÚ AV ČR.
- Simerská, L., Smetáčková, I. (2000). *Pracovní a rodinná praxe mladých lékařek*. Sociologické texty SP 00:7. Praha: SOÚ AV ČR.
- Sirovátka, T. et al. 2006. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: FSS MU.
- Sirovátka, T. (ed.) 2002. *Menšiny a marginalizované skupiny v České republice*. Brno: MU.

Stone, P., Lovejoy, M. 2004. „Fast-track women and the „choice“ to stay home.“ *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 596, 62–83.

Tomášek, M., Dudová, R. 2008. „Sekundarizace pracovního trhu v ČR: Příklad práce pokladních v prodejnách zahraničních obchodních řetězců.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 9 (2): 67–77.

Trh práce 2006. Praha: ČSÚ.

Williams, J. 1999. *Unbending Gender: Market Work and Family in the Twenty-first Century*. New York: Oxford University Press.

Poznámky

1 Tento text vznikl v rámci řešení grantového projektu *Procesy a zdroje genderových nerovností v pracovních drahách žen v souvislosti s proměnou české společnosti po roce 1989 a členstvím ČR v EU* (GA AV ČR IA700280804).

2 Toto je krácená verze textu, jehož celý rozsah je dostupný na webu, viz www.genderonline.cz

3 Projekt byl financovaný z prostředků EU a státního rozpočtu ČR a byl realizovaný organizací Attavena, o.p.s., v Českých Budějovicích.

4 Neidentičnost situace spočívala v jednosměrnosti dotazování se a odpovídání na položené otázky.

5 Na druhé straně však ani rezervování zaměstnání do tří let věku nejmladšího dítěte, event. na základě dohody zaměstnankyně se zaměstnavatelem i déle, nezaručuje matce zcela její pracovní místo. Zaměstnavatel je totiž schopen s ní rozvázat pracovní poměr i po nástupu zpět do zaměstnání, neboť pro něj tato žena není s ohledem na malé dítě „perspektivní“.

6 Nutno dodat, že přechod na jinou práci po rodičovské nemusí být nutně způsoben jen formálním dodržením zákonné lhůty nutné pro rezervování pracovního uplatnění matky zaměstnavatelem, ale může se jednat i o zcela vědomou a chtěnou rezignaci na určitý druh či typ práce, který ženu přestal v důsledku jejího osobnostního vývoje uspokojovat.

PhDr. Hana Maříková je vědeckou pracovnící Sociologického ústavu AV ČR, kde od poloviny 90. let pracuje v oddělení Gender & sociologie. Specializuje se na genderovou problematiku v rodinách, otázku otcovství a rodičovství, genderové ne/rovnosti na trhu práce, rodinnou a sociální politiku.

GENDEROVÉ NEROVNOSTI V ODMĚŇOVÁNÍ NA STEJNÉ PRACOVNÍ POZICI: SOCIÁLNÍ VYLOUČENÍ ŽEN¹ / ALENA KŘÍŽKOVÁ, ANDREW M. PENNER, TROND PETERSEN

Within-job gender wage inequality: The role of the social exclusion of women.

Abstract: Using company-level data from the Czech Republic dating from the years 1998, 2002, and 2004, the article examines whether the introduction of legislative measures aimed at gender equality in connection with the country's accession to the European Union had significant effects on gender wage gaps. The main conclusion of the analysis is that within-job wage discrimination is a significant factor in the Czech labour market and that there were no substantive changes during the period studied. Women doing the same job in the same company earn about 10 per cent less than men in the Czech Republic. Much of the gender wage gap can be explained by horizontal and vertical gender segregation of the labour market. The lowest gender wage gaps are found in firms and groups of employees that are representative of or have strong ties to the socialist past. The article concludes with speculations about whether motherhood and the double-burden of women, combined with the lack of respect and authority accorded the path dependent legal system, results in legislative changes having little impact on practices in Czech society and in persistence gender wage discrimination.

Key words: gender wage gap, gender segregation of the labor market, discrimination

Úvod

Účast v placeném zaměstnání je v současnosti zcela základní podmínkou sociálního začlenění žen a mužů. Ekonomická neaktivita či nezaměstnanost jsou hlavními příčinami sociálního vyloučení (Komise 2005). Sociální začleňování má významnou genderovou dimenzi v souvislosti s nerovnostmi v postavení žen a mužů na trhu práce. Mzdový rozdíl mezi muži a ženami je hlavním indikátorem genderových nerovností: segregace trhu práce podle sekto-

rů, oborů a pozic a rozdílných pracovních vzorců, přístupu ke vzdělávání, hodnocení a klasifikace zaměstnání a systémů odměňování a genderových stereotypů (Plantenga, Remery 2007; England 1992; Reskin, Roos 1990). Nízká mzda, mzdové znevýhodnění, diskriminace v odměňování či v přístupu na trh práce nebo do jeho určitých segmentů či pozic představuje významné ohrožení sociálním vyloučením zejména pro některé skupiny žen (osamělé matky, ženy po rodičovské dovolené, ženy s malými dětmi obecně,